

中国における知識経済化と女性研究者

馬 淑 萍
清 家 彰 敏

1. 緒言

前稿（馬・清家，1998）において中国と日本における女性労働の通時，共時的比較を行なった。女性は日本においては補助的労働者として位置付けられ，一方中国においては男性と対等に職務を遂行してきた。この点で両者は対峙的な女性労働モデルであり，1990年代の両者の変化を分析した。日本女性の補助的労働から積極的分業への変化，中国女性の企業における役割の変化，中国女性が経済的成功の機会と引き替えに対等な職場を失いつつある現状を分析した。先行研究である各種男女格差仮説の視点に加え，男女格差産業選択傾向差仮説を構築した。日中における90年代の現象かなりの部分がこれで説明できると考えている。

中国の「単位」制度における女性の雇用と機能の変化，特に利益の享受者からシステムの擁護者への変化に関しては，先行研究になかった新しい視点を提供したと考える。日本のジョブローテーション（小池，1994）はかつて女性の視点で取り上げられたことが少なかった。前稿（馬・清家，1998）ではジョブローテーションから排除される傾向をもっていた存在，補助的機能の縁辺労働者としての女性の機能を明確にした。ついで，前述の視点をもとに90年代の日中の変化を考察し，その結果，中国および米欧日において，21世紀の課題である知識経済化に対応しうる可能性として女性の先端研究の条件と縁辺労働からの脱却をとりあげる。国際化，不況の深化によって中国の「単位」システムは崩壊しつつあるとも考えられる。この単位システムの崩壊と平行して起こっている変化に知識経済化がある。知識経済化とは，情報通信の高度化，情報化投

資の拡大と科学技術への重点投資である。特に共産中国は、宇宙をはじめとして高い科学技術蓄積を持っており、この点では多くの発展途上国と異なっている。この知識経済化は、中国の新しい潮流であり、中国の潜在可能性を発揮させる契機の一つであると考えられる。

本稿では知識経済化の中での中国女性、特に女性研究者を問題とする。世界最大の800万人の女性研究者たちを抱える中国の今度の展開、特に知識経済化の中での女性の職務環境等について考察する。ちなみに日本は60万人である(科学技術庁、1999)。

2. 知識経済化の現状

中国の技術力や人的資源については、製造技術や応用研究が西側諸国より遅れているものの、基礎研究や基盤技術が幅広く蓄積され、ハイテク分野でもかなりのものがあり、ロケットやレーザーなどは世界的レベルである、といわれている。1990年代から、北京の中関村という地域には多くのソフト開発企業が集まり、中国のシリコンバレーと呼ばれるようになった。中関村地域には中国科学院及び中国工程院などのようなトップレベルの国家研究機関、北京大学、清華大学など多くのトップレベルの大学が立地している。1980年代から、この街には北大方正、聯想、四通、長城といったハイテク企業が続々と現れ、成長してきた。例えば、北大方正は40万円でスタートして、10年以内に生産高が60億元、利益が3.3億元の企業に発展した。北大方正は文字通り北京大学の傘下にある産学協同の企業である。1999年に、北大方正の研究開発スタッフは700人になる見込みであるが、その中核となっているのはほとんど北京大学の教師か研究者である。

外国企業はかねて中国の「頭脳」に注目しており、近年、モトローラと清華大学との合併企業をはじめ、多くの欧米企業が中国の理工系大学との間に合併企業を設立した。1998年の末頃、マイクロソフトは8000万米ドルを投資し、北京の中関村で米国内以外の地域で最大の研究開発機関——マイクロソフト中国

研究開発センターを設立した。マイクロソフトの会長ビル・ゲイツがこのプロジェクトについて「中国には非常に多くの優秀な人材がいる。彼らの研究素質は私に深い印象を与えてくれた。これがこの決定を下した重要な理由である」と述べている。マイクロソフト中国研究開発センターに投入された8000万米ドルの資金の大部分は、研究スタッフに使用される。

中国の女性研究者は失業の危機にさらされているとも考えられる。しかし、彼女らこそ、最大の世界の資産なのである。この資産を生かすかどうかは今後の中国政府の課題であり、その最大の政策が知識経済化であると思われる。

女性の高学歴化と雇用

共産政権の教育投資は制度上の男女平等を社会的に支援するものであり、産業のいたるところに女性を進出させた。文字どおり、男女差のない女性雇用を実現したのである。ところが一方、女性の教育水準の上昇は、雇用にはあまり反映されないとの指摘もある（europe, 1998）。「EUにおける教育統計」によると、欧州において20年前には少数派にすぎなかった高等教育を受ける女性が、現在では男性より多くなっている。加盟国全体で高等教育を受ける資格を持つ女性の割合は、男性100に対して110である。しかし、EU域内での女性の失業率は7%と、男性の5%に比べて高い。男女差が特に大きいのはスペイン（女性20%、男性11%）、イタリア（10%、5%）、ギリシャ（8%、4%）。また、男女が逆転するポルトガル（女性2%、男性4%）、スウェーデン（3%、4%）、イギリス（3%、4%）など国においても、女性の教育水準の上昇は、その国の雇用の増加に単純に相関しないと考えられる。このような「EU女性における現像」は、これからの課題として研究しなければならないと思われる。

3. 女性と知識経済

中国の技術力や人的資源については、基礎研究や基盤技術が幅広く蓄積され、中国の女性科学技術、研究者は、すべての学問領域において大きな貢献をして

おり、重大な科学研究問題を解決するにあたって、男性研究者のサポートといった存在を超えて、並ぶ存在、パートナーとなっている。ハイテク分野でもかなりのレベルに達しており、ロケットやレーザーなどは世界的レベルである。現在までのところ、中国における女性研究者数は800万人を超え、研究者総数の3分の1を占める。彼女たちは科学研究、教育、医学、工事技術などの部門に広く分布し多方面で能力を発揮している。

鄧小平元主席は「科学技術は第一生産力」とかって指示し、江沢民主席は「今日の世界は科学技術が飛躍的に発展し、知識経済の発展がその端緒となっており、知識をめぐる国家の競争は次第に激しさを増している。」と述べている。

『中国教育年鑑（1997）』の統計によると、1996年に教育産業では、各レベル、各種学校の中で、女性教師は教師全体の34%～47%を占める。1994年の統計資料によれば、高等学校（大学）では、0.2万人の女性教授があり、全体の15%を占める。

中関村地域には中国科学院、中国工程院、北京大学、清華大学など多くのトップレベルの大学研究機関が立地している。この下で、北大方正、聯想、四通、長城といったハイテク企業が続々と現れ、北大方正の研究開発スタッフは700人であるが、その中核となっているのはほとんど北京大学の教師か研究者である。

情報と科学技術による創造と学習が経済活動を発展させる原動力である、との認識が世界的に広がっている。中国でも、このような情報と科学技術の役割が多くの人に関心を引き起こした。情報と科学技術を総称して知識と表現すれば、この「知識をもとにする経済」（知識経済）が中国で官民をあげたブームを引き起こしている。知識経済はOECDの経済報告を受けて中国に紹介され

た。その訳語は、ナレッジ・エコノミーが対応すると思われる。このブームは、OECD経済が知識を前提にしているとの中国首脳認識から始まっている。

この知識経済は中国の人民代表大会、政治協商委員大会で人民代表と政協委員たちの間で新しい言葉として流行している。政府官僚であれ企業家、科学技術研究者であれ、彼らは共通の認識を持っている。中国が次世代世界において成功者となるには、知識経済を重視するほかない。

一方、全国政協第九回第一次会議で、江沢民は政協での科学技術領域グループの討論に参加した。これは中国のトップレベル意思決定層が科学技術に大変関心を引き起こしたと見なされた。また、江沢民は中国科学院（一番トップの自然科学研究機関）から「知識経済時代を迎え、国家を建設するため新能力を創りたす」という報告書を受け取り、知識経済化の方針を明らかにしている。

知識経済は科学等の知識生産から始まり、情報技術による伝播、譲渡により応用フェーズに展開する。そして再び、フィードバックによって知識生産が行われる過程である。これらのフェーズは緊密に次のフェーズと繋がりスパイラルに進化していく。これが、知識を基盤とする経済発展モデルである。この経済モデルを実体経済で応用するには、関係各機関の共通認識、価値の共有が必要である。この共通認識は急速に中国の政府、企業幹部に共有化されようとしている。その要点は以下である。

知識経済が未来を拓くことについての共通認識

- ①知識は一国の生産力を評価する主要素である。
- ②知識密集型（集中型ではない）のハイテク産業は新しい経済の成長点になる。
- ③先進国では知識型産業により創造される価値はGDPの半分以上をしめる。
- ④頭脳労働者の付加価値創造は肉体労働者を大きく上回り、大きな所得格差が発生する。
- ⑤科学技術の開発力の差がますます拡大し、南北間の経済格差はさらに拡大さ

れる。

⑥知識は富を創る主な資本（知識資本主義）。

人類社会は農業時代、工業時代の次に知識時代（知識経済社会）を迎えようとしている。かつての農業、工業と同様に人類社会に、生活、仕事、及び考え方の革命をもたらすだろう。ハイテク革命は経済の知識化を速め、これによって知識経済を迎えてきた。科学教育により国を振興さすという（科学教育興国）戦略は全世界で知識経済の到来を迎える共通的な認識になっている。21世紀は情報と科学技術による知識型経済である。

知識経済は、男女の能力差はないと考えられる。男性研究者全体の能力はすでに多くの国で発揮済みである。したがって、国家間での差は少ない。国家間競争、企業間競争の競争優位を決定するのは女性研究者間の差であるかもしれない。

4. 科学の産業化による知識経済化

1996年国家レベル高新技术産業開発区の総生産高は2142億元、1997年には3200億元に達した。成長率は49.4%で、1996年より成長率が下がった。例えば、北京市高新技术産業開発区は、1997年に北京市のGDP成長への貢献度は20%である。これは科学にもとづく知識経済化の成果である。

1996年の統計からみると、53カ所国家レベルハイテク技術開発区には従業員が130万人、一人あたり生産高は17.7万元である。これは全国の第二次産業一人あたり生産高の約8倍である。例えば、ハイテク産業によって1600億元の国内総生産（GDP）が生み出されている北京、上海で、第二次産業と第三次産業の比率が1対1になるならば、200万の就職機会を作り出すことになる。

中国はこれからの10年間、科学に基づいた以下の九つの技術産業を重点として発展させる。それらは、①光電子情報産業、②ソフトウェア産業、③ロボッ

ト産業，④宇宙産業，⑤太陽エネルギー産業，⑥超半導体産業，⑦生物工程産業，⑧生物医薬産業，⑨海洋産業である。

政府政策：OECD各国の発展状況からみると工業経済が知識経済へシフトしつつある。これらの転換過程の中，生産性と経済成長はその技術進歩や知識蓄積の速度に依存している。知識と情報ネットワークを効率的に作り，社会に広く移転することが非常に大切である。経済の知識密集化あるいはハイテク化は，アウトプットの増大と雇用の拡大をもたらし，社会は活気に溢れる。それと共に，熟練技能労働者の需要が増えている。個人あるいは企業における学習は，新技術の生産潜在力を掘り起こし，長期的経済成長を保持させるキーポイントである。

知識経済の中，政府の政策特に科学技術，産業及び教育に関連する政策は，新しいフォーカシングがあるべきである。つまり，企業の中核的役割，国家が新機軸を出すシステムの重要性，基礎設備の必要性，そして研究や教育訓練への投資に拍車をかける，支援措置の必要性を認めなければならない。優先課題は次のようである。

まず，知識拡散を促進させる。技術革新に対して支援しなければならない。即ち，“任務傾斜”（タコツボ研究）的な科学技術から“拡散傾斜（社会に開く）”的な科学技術へシフトし，大学—産業—政府間の協力によって，新技術が各部門，企業に拡散するように促進する。これが情報基礎設備の発展による科学横断的なデジタルネットワークデータベースの役割であり，知識経済化を進める条件である。

次に，人的資源の素質を高めるのである。幅広く技能や能力を得るように促し，特に学習能力の向上への政策がとられるべきである。広く，基礎的な正規教育を提供し，企業や個人が生涯教育と訓練を絶えず受けさせることを支援する体制をつくる。技能需要面から労働力の需給均衡を改善することが包括される。また，組織構成の変化を促進しなければならない。技術革新を生産効果に

変えるなら、企業の機構に改革を行う必要がある。それには、柔軟性を強めることにある。とりわけ労働力に多種技能を獲得させるような関連政策を重視すべきである。政府は財政措置をし、支援しながら競争を促進する。情報等政策を通じて、これらの変化を実現するために、適当な条件及び基礎設備を提供する。

中国におけるハイテク産業化の志向

中国のハイテク産業化についての方針は、情報技術産業を横軸にし、中国の特色である高い科学力を縦軸にしたマトリックスの知識経済を実現すべきである。生命科学技術、海洋科学技術、環境にやさしいニューハイテク産業とソフト科学技術産業に重点的に取り組み、全面的に発展させる。

特に多学科・多種技術の総合的な研究を志向させ、ネットワーク化を通じて革新的な管理方法でハイテクの創新に取り込む。いくつかの重要科学で2000年に世界をリードしている領域を産業へ展開させ、その応用としてハイテク産業を2010年に世界のトップレベルに到達させる。

生命科学技術産業の積極的支援

生命科学技術産業は次世代に情報技術産業と肩を並べて進むはずの産業であり、中国では成長性の高い産業である。

鄧小平は1988年に「農業問題に根本的解決は、最終的には先端的技術、遺伝子工学に頼るほかない」と指示していた。

医薬、保健生命科学技術の開発体制の強化

ハイテク産業に対応した国家的管理機構の指導下で、科学に基づくハイテク産業で医薬品や保健品を生産することは、少ない投資で高い利益を獲得し、資金が早く回収できる。また、国民の健康を高め、国際市場に全面参入できるようになると考えられる。

医療産業では、女性従業者は57.1%に達し、(97年度)、改革開放15年以来、医学における国家レベルの賞を受けた研究プロジェクト382項目の中で、独力で達成しようとする女性は4分の1を超える。また、この研究プロジェクトに関係する女性は、プロジェクト従業者の50%以上である。

新エネルギーと再生エネルギー科学技術産業の発展

中国には化石エネルギーが93%をしめ、その内、75%が石炭であり、深刻な環境問題をもたらしてきた。従って、きれいに石炭を処理できる技術、燃料電池技術、太陽エネルギー技術等を開発するハイテクは、当面の急務になってきた。これらの産業では資金の回収が割合に遅いので、国家から資金面の援助が必要と思われる。

また、環境にやさしいハイテクを発展させる必要がある。中国の現状みると、環境にやさしいハイテクの開発は、大量汚染の原因である大型企業、また郷鎮企業もいまだ取り組んでいない。多くの大型企業は企業改革に力を使い果たし、対策する余裕がない。多くの郷鎮企業は研究開発の条件を揃えていない。従って、国家研究機関により環境にやさしいハイテクを研究開発し、その上で製品化させ、大型企業や郷鎮企業に使用させる政策が求められる。

高新技術産業開発区の発展

これまでのところ、世界では米国の宇宙開発を除いて、ビッグ・サイエンスといった総合的ハイテクの開発がまだ弱い部分だと思われる。中国は国家的管理機構を通じて全面的に計画安排し合理的に配置し、重点な難度の高い開発を集中的に研究、解決し、53カ所の国家レベルと60カ所の省レベルの高新（ハイテク）技術産業開発区を発展させる。つぎに、総合的開発項目を選んで科学を産業化させ、それを実現させるように努力する。この結果、世界ハイテクレベルに到達が可能となる。

このための具体的政策行動として、政府の中に、郵政部と電子工業部を統合して1998年に情報産業部が成立された。主な職務は、電子情報製品製造業、通信業及びソフトウェア業を振興させ、国民経済、社会的サービスの情報化を推進させる。今までの放送映画テレビ部、航空工業総公司、宇宙工業総公司に属した情報やインターネット管理の政府職能は情報産業部に併合する。

インターネットを中心にするネットワーク技術革命は伝統的工業経済と情報経済の戦略的転換点であり、この戦略的転換点で、中国は先進国との格差が一番小さいと考えられる。この点での中国における一般的な認識は以下である。

伝統的工業経済では、例えば自動車、半導体産業については中国の工業経済が西側諸国より数年更には何十年遅れており、このような格差を補填するのはまだ数十年がかかるかもしれない。それに対して、インターネットを中心にする新しい経済発展の中で、中国が新しい経済でマスターする技術・技能の水準や応用は、米国に対して格差が非常に小さい。今回の技術革新の中心技術であるインターネット技術では、1995年に中国で主な基幹インターネットであるCHINANETを設立した。これによって米国との格差が僅か1年か2年になった。1996年に上海で公共情報サービスインターネットであるShang-hai Onlineを造った結果、中国は米国との格差が半年以下に縮小した。

つまり、インターネットを中心とした情報通信技術で中国が世界に誇れる高い科学技術研究を横断的に連結し、ビル・ゲーツが賞賛したといわれる優れた頭脳を世界の科学技術研究と競争させながら、科学技術の産業化を進めようというのが知識経済化政策であると思われる。この中核をなす優れた頭脳の半数は女性である。800万人に上る世界最大の女性研究者集団である。さて、この女性集団の置かれている雇用環境を分析し、今後の知識経済化と女性の貢献の課題を考察する。

5. 女性雇用と課題

中国社会においては、正規労働者と非正規労働者との実質的な区分は明確にされていない（注1）。したがって、中国においては、日雇いなどの場合を除けば、「契約工」は実質的には正規労働者として捉えられる。このことからみると、中国において都市部の女性労働者のほとんどは正規労働者として働くのではないと思われる。

また、全国婦女連合会と国家統計局が、1990年に、共同で実施した中国初の「中国女性の社会的地位の調査」では、女性の労働者は、フルタイムで働く人（93.52%）が主流であった。

さて、中国科学院と中国工程院での女性院士（外国のアカデミー会員）は、中国女性科学技術者のトップといえ、今まで37名の女性科学技術研究者が“院士”という肩書を獲得し、両院（中国科学院と中国工程院）院士総数（853人）の4.34%を占めた。いちがいに比較できないが、トップの研究者における女性比は米欧日と比べても高いと考えられる。

科学技術研究者で大きな成果を収めた場合、国家レベルで表彰される。1992年に“国家発明奨”を得た女性は38名であり、総数の26.95%を占めた。1993年に“国家進歩奨”を得た女性は70名であり、総人数の20.96%に達した。

科学技術研究者は、企業における管理職、国家官僚と異なり、自身の科学研究の能力、業績によって評価される。したがって、これらの女性は科学技術研究の領域において、他の産業に比べて差別されることが比較的少ない。このため、他の職業に比較して女性が成功するケースが多いと考えられる。

中国女性研究者のほとんどは、国有企業、事業部門に分布されたが、ここ数年、民間企業、外資系企業の研究部門へ移動する傾向が見られ始めた。民間企業、外資系企業において女性研究者の比率（34.2%）は国有企業・事業部門（34.1%）、集団企業（33.2%）に属する女性研究者の比率を超えている。

さて、このような女性研究者の生活保障について考えてみよう。中国における都市部労働者に対する養老保険制度は、1951年2月、中央人民政府政務院公

布の「中華人民共和国労働保険条例」によってスタートした（注2）。退職条件は、勤務年数10年以上の国家機関及び企業の男性労働者と女性の教授と正研究員は60歳、女性職員は55歳、女性労働者（女性現場従業員）は50歳を退職年齢とし、退職後の経費については、かつては国家財政及び企業が全額負担した（注3）。

しかし、男性を中心とした組織再構築は、多くの企業で競争力の向上という原理のもと女性を排除する方針で行われている。その結果、女性の実際の退職年齢は規定した年齢より遥かに繰り上げられ、今、30歳代でも希望退職の対象となっている。中国の女性労働者は極めて不安定な雇用状態に置かれていると思われる。このような条件的な不利は、科学研究者にも及んでいる。

中国の女性科学技術研究者は、高い教育を受け、才能を伸ばす社会環境に恵まれている。彼女たちの姿から21世紀の中国科学技術の輝かしい将来が見えるが、女性科学研究者の発展に対して、問題も存在すると思われる。①科学技術者の中、女性は占める比率がまだ一方的に低い；②高いレベルの肩書きを得る中青年期の女性研究者が少ない；③女性科学技術研究者は専攻の分布が不均衡である。これらの問題は、後述する多種の要因によりもたらされた。その要因は以下である。

- ① “女性は論理的思维能力が低いため、理科系に向いていない”という伝統的観念が支配的であり、その結果、女子学生が専攻の選択、就業の目標決定において安易に理科系を最初から除外してしまう。したがって、大学へ進学する時、理科系を選ぶ女性が男性より極めて少なくなる。そこで、科学技術の領域への導入初期の段階で女性が大幅に脱落してしまう。
- ② 女性は育児、家事労働の負担が重い。本来研究上男性と同じレベル能力を持つ女性でも、その結果数年間の研究過後においては研究業績に大きな格差が生じる（男女賃金差・能力形成機会初期損失仮説：馬・清家）。
- ③ 男女の科学技術研究者は職場訓練や昇進、任用においてチャンスが公平

とは限らない。一般に女性は大きなハンデを負う。

- ④ “男強女弱”という思想の影響で、女性はいつも補助的な研究部門に配置されがちである。また、女性自身もその通念をむしろ積極的に受け入れ、夫の事業上の成功を自分の存在価値として、代償的行動を選択することがある。その結果、一般に苦しい科学研究に身を投ずるだけのモチベーションを研究初期に放棄してしまいがちである。研究において、事を成そうとする意欲もない女性研究者さえ見受けられる。
- ⑤ 市場経済化とともに、就職を選択する場合、経済面の配慮と志向が第一に重要な選択要件になってきた。女性エリートの後継者の多くは現在外資系企業の秘書、財務及び金融保険業、不動産業などを希望する傾向にある。また、今までの研究を放棄し、高収入を得られる職場へ移る傾向も顕著である。

6. 女性研究者と低賃金

中国等の市場化が急進展する国家においては、研究、教育、医療といった社会教育、厚生といった職業への関心が薄れる傾向がある。その給与水準がビジネス等よりかなり低いこともあいまって、優れた研究人材が供給されなくなる。1999年、中国政府は、国家機関の公務員、研究者、大学教職員等に属する従業員全員の賃金を一律昇給させ、上記の職業への雇用を支援する政策を行った。現在の中国においては、上記の職業の給与水準はビジネス従業者の半分以上である。欧米日は他の職業に比較してむしろ高く、医者にいたっては倍以上の収入を得ている。

日本は、産業別、企業規模別賃金格差が大きく、分権化賃金決定システムである。それに対して中国は、集権化された賃金決定システムをもつ国といえよう。

第2時世界大戦以前の中国における劣悪な労働（注4）は、長時間労働（注5）、若年労働（注6）、低賃金（注7）で世界的にみても非人間的なものであつ

たと思われる。この問題は1949年の共産政権の成立とともに大幅に改善された。男女差については制度上で存在しなくなった。つぎの課題として共産政権が取り上げたのが教育改革である（注8）。

解放以後の中国の賃金制度は、解放戦争中における共産党の配給制を修正して出来上がったものである（注9）。

80年代から労働に応じて分配する原則を貫徹し、平均主義を克服し、従業員の収入を社会の経済利益、企業経営の良否と個人労働の貢献に密接に連結させるという方針が打ち出された（注10）。しかしながら、80年代の企業内部の賃金分配に関しては、平均主義的傾向が非常に強く残った。

中国では、これまで「終身雇用」制度をとり、日本と同じような「年功序列」で、つまり基本的に勤続年数、学歴によって賃金の多少、昇進速度の違いを決めてきた。そして、行政職務や専門技術肩書きは賃金水準に大きく影響を与えている。ただし、行政職務の高いポスト（部長以上）へ昇進しようと思ったら、共産党に入らないと不利である（「後進性」との評価が昇進を妨げる）。90年代以前、国有企業、事業「単位」その範囲内で、男女差別で賃金格差をもたらす傾向は少なかった。ある意味で政治上の差別によってのみ賃金格差があったといえよう。

一方、1980年代になると中国政府は輸出指向型工業化政策をとり、製造業を中心とした急激的な工業化を進めてきた（注11）。

90年代に入って、日欧米の多国企業が進出するのにともない、電機、エレクトロニクス、自動車など技術、資本集約的産業、大規模投資が増大するようになった。外資系企業と民族企業の賃金格差が拡大し、それとともに外資系企業内の賃金制度による男女の賃金格差が生じたことは、国有企業の経営者や従業員に影響ををもたらした。国有セクターの「低賃金、高福祉」システムと非国有セクターの「高賃金、低福祉」システムが共存するといった二重構造が存在しているため、「一家庭二制度」の傾向がよくみられるようになっている（注12）。

さらに、90年代になってリストラされた国有企業の女性失業者たちは、サービス部門の非正規労働者として、厳しい労働条件で、非常に不安定な雇用形態の下で、働かざるをえないという現象が頻繁にみられるようになった。

一方、少数ではあるが市場経済の順機能に適応的に行動できる女性も増えている。同性間賃金の格差が顕著になってきている。

1) 賃金の決め方

78年以降、国有企業における従業員に支払われる賃金総額は、時間給制賃金、出来高給制賃金、ボーナス、手当・補助金、時間外勤務賃金、特殊状況下で支給される賃金の6項目からなっている（注13）。手当・補助金、ボーナス、基準賃金・職務給はそれぞれ23.1%、17.6%、16.3%にまで増加し、出来高給制賃金も11.5%にまで上昇した。

上述の賃金総額構成の変化から、賃金構造が大きく変化したと考えられる。しかし、賃金構成の各項目の内容を分析すると平均主義の傾向がまだ強いといえよう。時間給制賃金、基準賃金・職務給は勤務時間数によって支払われる労働報酬なので個人の能力、業績と関係ない。手当・補助金はその労働者の労働条件、当時の物価水準によって政府から統一的に規定されるため、これも賃金格差をもたらす要因とはならない。また、生産意欲を刺激する目的であるはずのボーナスまでも、企業内部賃金分配において職務、勤務年数によって平均的に分配される傾向が強いと考えられる（注14）。

2) なぜ男女の賃金差が生じるか

「男女賃金格差」仮説をまとめると、以下のようになる。

男女労働生産要素量差仮説（注15）は、観察可能な労働生産要素量の男女差が男女賃金格差の主因と考える。ゆえに中国の賃金格差は、そのほとんどは1980年代以前がこの考えで説明できた。90年代以降の賃金格差は「男女賃金差別」仮説で説明できる。

男女で労働生産要素の経済評価に差があることが、男女賃金格差の主因と考える。なぜ同一の労働生産要素が男女で異なる価格がつけられるのかの説明では、二つに別れる。

潜在的訓練投資量差仮説（注16）は女性の低定着率という外生情報に対応し、労働需要側が人的投資を行っても回収期間が短いことを見越して、女性への訓練を控えると考える。統計的差の存在をその前提にもつ。

これは90年代以降の郷鎮企業に多くみられる賃金格差である。次の男女労働市場分断仮説は、性に基く社会・文化的役割分担感を基礎に、労働市場が性に基き分断されているため、同じ労働生産要素にたいしても、男女で異なる価格がつけられると考える（注17）。女子研究者は昇進・任用において大きなハンデを負うことが多く、この仮説があたる。

前節の能力形成機会初期損失仮説による男女研究者の格差は、日本企業にみられる賃金格差と同様である。最後に男女産業選択傾向差仮説がある。これは、中国と日本についての史的分析から帰納すると産業選択の傾向の差がもたらす賃金格差という仮説が生まれる。市場経済においては産業職業の選択は保障され、その結果として、男女の性向の差、賃金格差をもたらす（注18）。

成果主義的賃金の導入については、全体的に男女差による賃金格差より、職種、産業、個人差による格差の原因となってきた。このことは日本における賃金格差仮説を変える必要があることを意味している。男女労働市場分断仮説から男女労働生産要素量差仮説での変化の説明への転換である。男女産業選択傾向差仮説でも説明できる現象が多くなっていると思われる。

7. 女性リーダー養成と知識経済支援

中国の女性企業家は、繊維工業・繊維製品製造業、飲食店業、流通販売業、サービス業に集中し、ハイテク産業、製造業においては少ない。新世代の女性企業家は高学歴を持ち、男性と比べて仕事、人間関係で信頼性が高く、従業員

の福祉に関心を寄せる。このような中国女性の経営はある意味でグローバルスタンダードにかなっており、海外と長期的信頼関係をビジネスにおいて築きやすいことが考えられる。この点で、国際化に直面するビジネスにおいて、短期志向になりがちな男性より優位にたつ場合も多い。

中国女企業家協会は1985年に成立され、国家民政部に登録され社団法人の地位を持つ、中国でただ一つの全国的な女性企業家組織である。その主管部門は国家計画委員会である。それは、中国企業連合会と全国婦女連合会の団体会員に属し、現在各省、市、自治区において女企業家協会団体会員数が34団体、会員が約7000人である。会員の資格はかなりきびしく、従業員数が数百人以上といった企業のトップでないと資格がない。その中には全国にも高い知名度をもつ女性社長がいる。

中国女企業家協会の根本理念は「満腔の熱意をもって女性企業家に奉仕する」である。

女企業家協会は、女性企業家と政府、各領域の婦人及び女性企業家間の掛け橋だと思われる。まず、政府と女性企業家を相互理解し交流させる働きをしている。例えば、女性企業家と財政部、国家工商行政管理局、国家税務局などの政府官僚との懇談、女性企業家は適宜に政府・法規をよく理解・学習でき、政府支援を得て企業経営上の問題を解決し、法律によって自身を保護できる。また、女性企業家間の情報交流、経済協力、仕事について話し合うための機会を作る。

女企業家協会は、女性企業家の能力を発揮させ、素養を高める学校だと考えられる。協会は経済情勢と企業改革の要求から、いろいろな養成コースを行っており、経営戦略研究討論コース、女性人材開発研究討論コース、企業改革研究コース等を開設している。

『中国1990年人口センサス』によると、女性は党機関と政府機関及び企業体・事業体の責任者の17.08%を占め、その内、46.12%が共産青年団、工会（労働

組合）及び婦女連合会の責任者である（注19）。

女性の管理職はほとんど低ポストに属していると、北京市1990年の調査は分析している。課長クラス43.3%を女性が占めるに対して、局長クラスは僅か12%であり、トップの意思決定への参加や影響力が小さいといえる。ただし、日本と比較してみれば、中国女性の管理者比率は高い（注20）。

女性の管理職の比率を高めるための手段として、管理職の重複が一般的に行われることがある。たいていの国有企業は相変わらず古い直系的な職能モデルであり、そこでは部門や管理階層が不合理に配置されているが、重複も多い。この重複が比率を高める工夫であることがある。しかし、その結果として、異なった部門や異なった管理階層間の分業や責任分担は曖昧になり、部門間での協力等で重大なトラブルが発生する可能性がある。

98年に、中国第9回人民代表大会において、国家機関を40から29まで削減することが決定され、99年実施された。構成員の50%削減である。これらは国家における男性を中心とした組織再構築につながると考えられ、この過程で、職務の重複の排除、イコール女性への管理職からの排除が行われる可能性が強い。

さて、中国は世界最大の知的人材の宝庫であると思われる。

中国女性社会活動者は、多くが共産党政府機関、企業及び事業単位（生産収入がなく国家の下に置かれる）に分布されている。彼女たちは、中華全国婦女連合会に属する場合が多く、本部から各省、市、町、村における婦女合法連合会の全国人数は10万人に達する。女性労働者の労働（者）保護問題の解決、女子合法的權益の維持及び家庭生活の質を高めるための活動がその職責である。

学歴は、高等教育を受けた人から初等教育しか受けられなかった人まで多様である。その任用においては、一時的職場を離れて、婦女幹部管理学校を通じて再教育を受ける。今までこのような婦女幹部管理学校は全国で28カ所があり、中華女子学院（大学）はその最高学府として女性社会活動者を養成する役割を荷っている。

中華女子学院は、学歴教育（同窓意識の醸成）を行う同時に、ポジション訓

練、短期養成コースなど多種多様な形で学校を運営する。例えば、児童専門家養成コース、女性工場長養成コース、幼稚園園長養成コース、心理専門コンサルタント養成コース、秘書養成コース、婦女児童の合法的權益を維持するための集中講義、女性婚姻文化に関する研究討論コース、家庭教育に関する研究討論コース、少数民族婦女幹部養成コース、国際的婦女運動に関する研修コースなどであり、社会のあらゆる場において女性の活動のインフラを形成している。

中華女子学院は、婦女工作管理学部、学齡前教育管理学部、法律学部、秘書学部、工商管理学部を設けている。その中に、婦女工作管理学部は、普通の大学にはない学部である。設ける専攻科目の中、女性向けの婦女人材学、婦女工作管理、リーダー学などは中国で唯一無二設けられた専攻科目である。

ここの卒業生の中から、科学技術分野、情報通信分野における女性官僚が養成され、中国の国家目標としての知識経済化の推進者となる。

8. 結語

知識経済化は、科学研究者の30%を越える女性の参加が重要である。特に市場経済化は、短期的、投機的なビジネスへ、多くの優秀な男性を駆り立てている。その中には、中国のみならず、世界の科学をリードしうるかけがえのない素材も含まれている。それに対し、女性の視点は長期的であり、かつ延期的、安定的である。市場経済化は、真に重要な活動を、その短期的非採算性がゆえに、否定し、長年かかって育てた人材と組織を1日にして崩壊させる。かつて女性は天の半分を支えるといわれた（毛沢東元主席）。しかし、今、短期的行動に走りがちな男性に代わって、天の半分以上を分野によっては支えなければならない。その代表的な分野が科学である。

知識経済は高い水準の科学を縦軸にして、それを情報技術（デジタルネットワークデータベース）で横軸を繋いで、マトリクス構造の中に成立する。男性の関心は短期的な利益を生む情報技術に集まりがちである。しかし、これはあくまで横軸である。情報技術が繋ぐ、縦軸＝長期的な科学蓄積がなければ、薄っ

ぺらなものになってしまう。泰山は一日にしてならず、しかし、泰山をめぐる観光情報ビジネスは誰でも瞬時で行え、高い利益も上げ得る。しかし、泰山がなくてはなんにも成立しないのである。

注1) 本来なら、従業員の中の「固定工」のみが、正規労働者であり、「契約工」やその他の労働者は、非正規労働者である。一般的に、「契約工」やそのほかの労働者は、非正規労働者である。しかし、「契約工」であっても、長期間勤務し、実質的には正規労働者と変わらない処遇を受けている場合が多かった。1986年10月1日から「労働契約法」が実施され、それ以降の新入社員は基本的にすべて契約工と規定された。1995年に固定工制度廃止による労働契約制度が全国的レベルで導入され、契約工が主流になった。

注2) 当初その対象企業は、労働者100人以上の国営企業、公私合営、私営、及び合作社経営企業に限られていた。続く1956年にはその適用範囲が拡大され、全国の上記、各所有制企業の94%がその対象とされた。さらに、1958年2月、国務院は「企業労働者、職員の退職に関する暫行規定」を公布し、企業労働者（現場従業員）、事業単位、党派団体職員の退職規定の統一が図られた。その後、1978年6月、国務院は「老齡幹部処遇に関する暫行措置」を公布し、退職制度の再編を図った。実施の対象は、全民所有制すなわち国有企業及び県以上の集団所有制企業の労働者とされた。

注3) 養老年金制度であるが、政府財政の逼迫、国有企業改革の進展にともなう経営外負担の軽減策により、1991年国務院は「企業労働者の養老保険制度改革に関する決定」を公布し、国家、企業、個人の三者の共同負担による養老保険制度の実施を決定した。だが、女性の退職年齢は男性よりも5年から8年早く、企業の人件費の負担が増大してきたため、企業の女性雇用に対する意欲を低減させる結果となっている。

注4) 昭和2年（1927年）第一回の労働調査（関東庁労働統計書）、昭和6年（1931）二回調査は中日の悲しい過去の記録である。日本による民族差別・男女差別に立った中国支配の状況を越えて中日は戦後新しい時代を拓こうとしている。

上記の調査は当時の女性労働者が、労働条件、賃金面で二極分化状態に置かれていたことを明らかにしている。

注5) 昭和2年調査により日本内地人工場においては、10時間以内のもの195、10時間を超えるもの119で、労働時間10時間以内の工場が多いのに対して、中国人工場においては、10時間以内のもの45、10時間を超えるもの161であり、労働時間10時間を超える工場ははるかに多い。従って、平均労働時間においては日本内地人の10時間14分に対し、中国人工場は11時間25分で、平均1時間以上の差異がある。昭和6年の調査をみるとその差異はもっと拡大している。

注6) 昭和2年の調査では、日本内地人労働者は21歳から50歳、中国人労働者は11歳から40歳のものが最も多く、中国人労働者は日本内地人労働者に比べ若年者の割合が特に多い。労働者総数44,636人中女性労働者は3,962人、総数の8.9%にすぎない。女性労働者中日本人女性は75人、8.9%を占めるに対して、中国女性は3,371人、85%を占める。

次に20歳未満の未成年労働者と21歳以上の成年労働者を対象にし、未成年労働者は男子

20%に対し女子74%，成人労働者は男子80%に対し女子26%に当たり，未成年労働者と成年労働者との比率は男女逆転している。この状況は中国労働者にとっては極めて苛酷である。中国人における未成年労働者は男子22%，女子78%に対し，日本内地人未成年労働者は男子5%，女子24%に止まる。

昭和6年の調査でみると，中国の女性労働者は20歳以下の者が7割に達し，日本内地人女性の20歳以下は1割以内であり，非常に少ない。

女性労働者はまだ少数であり，労働者全体の8%にすぎない。国別における男女の割合では，日本内地人は男子98.9%女子1.1%，中国人は男子91.9%女子8.1%である。前回の調査と比較すれば，両国とも男子の割合は若干増加したのに対して女子の割合は減少した。

注7）戦前，労働者の総平均賃金は82銭であり，日本内地人は3圓88銭，中国人は53銭にすぎない。事業の種類と賃金の関係を見ると，機械器具製造業の2圓12銭が最高で，繊維工業の35銭が最低になっている。また，男女別，国別と賃金（昭和6年）の関係をみると，日本内地人男子の賃金は日本内地人女子の3倍に相当し，中国人男子の賃金は中国人女子の2倍ぐらいになっているが，日本内地人女性の賃金は中国人男性の3倍にも達する。日本内地人男性の賃金は最も多く中国女性の賃金は最も少ない。

注8）共産政権成立以前の教育レベルは労働者の読書力で測られた。当時労働者の読書力は簡単な新聞雑誌類を読みえるかどうかを標準としてその能不能を区別した。労働者総数中能ある者は36%，能力ない者は64%の割合である。国別にみると，日本内地人中で能力のない者はほとんどなく，能力ある者の比率が男子は100%，女子は93%である。これに対し，中国人の中で能力ある者は男子32%，女子は3%しかない現状であった。これは戦前，国家や男女の差別により厳然とした教育的格差が存在したことを示していた。昭和2年の調査と比べても，中国人は依然として男女共に極めて多数の文盲が存在し，男女共に不能者の割合がほとんどかわらなかったことがわかる。これは，日本の植民地奴隷化教育体制によって中華文化は破壊され，教育レベルが低下したことを意味している。

注9）50年代以降，全国統一的な8等級賃金制度が成立した。企業の従業員の賃金基準は，全国を7種類の地域に分け，産業を4種類に分けることによって規定された。78年以前の賃金制度は，次のような幾つの特徴を持っていた。①賃金制度が全て中央によって高度に統一された管理の下に実施されたこと，②所属「単位」の業績の如何に関わらず，中央から割り当てられた賃金額を支給されたこと，③賃金格差の少ない平均主義的な配分制度を取ること，④昇級が，企業の成績や個人の業績と関係なく，中央の計画に基づいて全国一律に行われたことである。

65年に地区別賃金基準をなくし賃金基準を全国統一にすることにより，地域間の賃金格差はなくなった。また，出来高賃金制と奨励金制度は結局「付加賃金」に改めた。この付加賃金は各労働者に平均的に支給され，固定的な所得となった。以上の平均主義的な配分制度のもとでは，男女の賃金差別は制度上存在しない。

注10）85年に国务院の「国营企業賃金改革問題に関する通知」によって，企業の賃金総額を企業の経済利益に連結させることが実施され，国营企業「単位」は，従来の生産型から経営重視型へ徐々に転換した。政策の範囲内で，企業内部の賃金，奨励金などの分配を行う制度に対して，企業の自主決定に任せ，国家は一般的に統一規定を作らない，といった方針が明確にされた。

注11) 都市部における若い女性失業者（待業青年）たち、とくに農村からの若い女性たち（“外来打工妹”と呼ばれる）は、郷鎮企業や外資系企業の衣料工場、電子工場で熟練労働者として、低賃金、長時間労働をして、国の工業化政策を支えてきた。とくに、広東、福建省は香港、台湾など華僑、華人資本が多く、労働集約的なものが多かった。男女賃金格差あるいは男女賃金差別はそこから生じてきたと考えられる。

注12) また、91年、92年に、政府労働部はそれぞれに「国有企業内部賃金分配をさらに一步良くすることに関する意見」、「職務、職能賃金制度の試みに関する労働部の通知」を發布した。これは、賃金労働者の実際の労働貢献から労働報酬を決定する企業の基本賃金制度である。国有企業経営者の給与制度については、1994年に「国有企業経営者年俸制試行方法」が実施された。それと同時に労働部は、「最低賃金保証制度の実施に関する通知」を配布した。このようにして、政府は賃金面の差別を認め、これによって労働者と経営者の生産面での積極性を出させる施策が行われたのである。

注13) 85年から基準賃金・職務給に加え、7項目にかわった。78年に時間給制賃金の賃金総額に占める割合は85%、手当・補助金は6.5%、ボーナスは2.3%しかないに対して、1985年から基準賃金・職務給に加え、賃金総額に占める割合は11.6%、時間給制賃金は45.6%にまで下落した。一方、ボーナス、手当・補助金はそれぞれ12.4%、18.5%にまで上昇した。89年に時間給制賃金の割合はさらに31.1%まで下落し、

注14) 実際の労働貢献を反映している出来高給制賃金の割合は上昇したが、賃金総額に占める割合は11.5%にしかならなかった。

注15) 観察可能な労働生産要素量、例えば年齢・勤続年数・学歴・企業規模などを調整すると、賃金格差のほとんどが説明されると主張する研究例としては、篠塚（1982）、労働省（1991）などがある。

注16) 女性は、職業能力に関連する人的資本量が少なくなり、それが観察可能な労働生産要素の低い市場評価として現れる。ゆえに、各自の職業能力に関する訓練投資量という労働生産要素差に還元される。このような立場に立つ研究としては、八代（1980）、富田（1988年）、樋口（1991）、および三谷がある。

注17) 同一の人的資本量を持ち、労働生産性差の無い男女雇用者間でも賃金差は生まれると考える。研究例としては、佐野（1984）、ホーン川島（1985）、大森（1990）、中田（1992）などがある。

注18) 日本において、学歴や勤務年数を同じ条件した場合の男女賃金格差は、男子を100として、女性賃金が20～24歳では95、30～34歳で87、35～39歳も87と5年前の84から開きが縮小する動きも明らかになっていた（日経新聞1998、4）。女性の職場進出の活発性でこれまで格差が大きかった三十代後年でその縮小の動きがみられるのは、実績に応じた賃金体系を導入する企業が増えているのが要因であると指摘されている。

注19) 年齢別の女性比率は以下の通りである。

年齢（歳）	15～19	20～29	30～39	40～49	50～54	55～59	60～
比率（%）	0.26%	9.86%	31.11%	37.36%	13.58%	5.23%	2.62%

女性責任者は相対的に30～55歳に集中したが、省部レベル（大臣レベル）の女性幹部の55%が50～60歳である（李、1993）。また、国务院の正、副部長と各省の正、副省長における女性の割合は6%または7%に上下し、主に党務（共産党の組織・建設に関する事務）、

青年団、工会及び婦女連合会などの仕事(71%)を行うが、経済や法律に関する主要な意思決定層には女性が少ない(16%)と指摘される(李, 1993)。

注20) それは、一つの要因として、中国政府が女性に対する支援政策を行うことに関係がある、と結論づけられる。例えば、各地に婦女管理幹部学院を設立することなどがその支援政策である。その他の要因として下記の、中国における特殊な管理職体制が考えられる。

参考文献

小池和男(1994)『日本の雇用システム』東洋経済新報社

孫曉梅(1998)『中外婦女研究透視』中国婦女出版社

馬淑萍・清家彰敏(1998)「企業における女性労働の国際比較と経営上の意味」『研究年報』富山大学環日本海地域研究センター, Vol XXIV

横尾淑子他(1999)『企業における女性研究者・技術者の就業状況に関する事例調査』科学技術庁